



COMUNE DI CASTELLANA GROTTTE

Provincia di Bari

GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 59 del 10/04/2014

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014/2016 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

L'anno **duemilaquattordici**, il giorno **10** del mese di Aprile, con inizio alle ore 16:30, nella sala delle adunanze della sede comunale, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone di:

		Presenti	Assenti
prof. Francesco TRICASE	<i>Sindaco</i>	x	
geom. Giovanni Bianco	<i>Vice Sindaco</i>	x	
dott.ssa Cinzia Valerio	<i>Assessore</i>	x	
p.i. Antonio Campanella	<i>Assessore</i>	x	
rag. Giovanni Romanazzi	<i>Assessore</i>	x	
arch. Maurizio Pace	<i>Assessore</i>	x	
		6	0

Partecipa il Segretario Generale dott. Gerardo Gallicchio

LA GIUNTA

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 196/2000 ha sancito l'obbligo per gli Enti Locali di adottare un piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- il D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art.48, ha prescritto che siano redatti Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recita "Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

- La mancata adozione del piano triennale sanzionava con il blocco delle assunzioni di nuovo personale, anche quello appartenente alle categorie protette, stante il rinvio espresso all'art. 6, VI comma, del D. Lgs. 165/2001;

- La presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio provvedimento in data 23 maggio 2007, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/07/2007, ha emanato importanti direttive circa le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

ESAMINATO il Piano di Azioni Positive per il triennio 2012 - 2014, che si allega alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato A)

DATO ATTO che il Comune di Castellana Grotte, proprio nell'ottica di procedere sulla strada delle pari opportunità, ha istituito nel proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia;

DATO ATTO, altresì, che nella riunione del 20 gennaio 2014 il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castellana Grotte ha adottato il Piano triennale di Azioni Positive per il periodo 2014-2016;

CONSIDERATO CHE con nota prot. n. 1654 del 28/01/2014 si è provveduto a richiedere il previsto parere sul Piano triennale di Azioni Positive alla Provincia di Bari - Ufficio della Consigliera di Parità;

DATO ATTO che con nota del 28.03.2014, acquisita al protocollo di questo Ente in data 01.04.2014 al n. 5900, è pervenuto il parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Bari;

CONSIDERATO che l'argomento rientra nelle competenze di questo Organo ai sensi dell'art. 48, terzo comma, del D. Lgs. 267/2000, in quanto riconducibile a materia di organizzazione del personale;

VISTO, il D.Lgs. del 18.8.2000 n. 267 recante il Testo Unico delle Leggi in materia di ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il parere tecnico del 1° Settore, espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

RITENUTO di dichiarare il presente provvedimento **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000;

a voti unanimi, legalmente resi e verificati, **con duplice e separata votazione di cui una riguardante l'immediata eseguibilità**;

per quanto esposto in narrativa:

DELIBERA

1) **di dare atto** che le premesse di cui sopra sono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione che si intendono integralmente riportate ed approvate nel presente dispositivo;

- 2) **di approvare** il “**Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2014-2016**” che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente atto.;
- 3) **di prendere atto** che il citato Piano sia da considerarsi quale “Appendice integrativa “ del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Castellana Grotte;
- 4) **di dare atto** che la presente deliberazione non e’ rilevante sotto il profilo contabile ;
- 5) **di demandare :**
- **al Settore Segreteria** l’invio di copia del presente atto al CUG , nella persona del Presidente dott.ssa Adriana L.F. Mazzarisi, alle OO.SS. rappresentative e alla RSU dell’Ente ;
 - **al CUG** di curane la pubblicazione nel sito web istituzionale –Sezione Trasparenza;
- 6) **di dichiarare**, con separata votazione unanime, espressa anch'essa per alzata di mano, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'ari. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

Eseguita revisione finale
Il redattore
u.s./g.c.

Controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile mediante il rilascio dei pareri
(art. 49, c. 1 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000)

Parere di regolarità tecnica: Si esprime parere favorevole attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa.

Castellana Grotte, 01.04.2014

Il Responsabile del Settore
Dott. Gerardo GALLICCHIO

Controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile mediante il rilascio dei pareri
(art. 49, c. 1 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000)

Parere di regolarità tecnica: Si esprime parere favorevole attestante la regolarità e la
correttezza dell'azione amministrativa.

Castellana Grotte, 01.04.2014

Il Responsabile del Settore
Dott. Gerardo Gallicchio

USO ESCLUSIVO ESPLETAMENTO MANDATO AMMINISTRATORE COMUNALE

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

Il Sindaco
f.to prof. Francesco Tricase

Il Segretario Generale
dott. Gerardo Gallicchio

Registro albo n:744

Il presente atto viene pubblicato in data odierna all'albo pretorio on line del sito istituzionale del Comune di Castellana Grotte consultabile all'indirizzo www.comune.castellanagrotte.ba.it/ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal 15/04/2014 al 30/04/2014.

Castellana Grotte, 15 aprile 2014

Il Responsabile della Pubblicazione
f.to sig.ra Natalia Tanzarella

La presente deliberazione:

- è stata comunicata ai capigruppo consiliari nel primo giorno di pubblicazione tramite posta elettronica;
- è divenuta esecutiva il giorno 10/04/2014 in quanto:

x dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, del D.Lgs. 267/2000);

□ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.Lgs. 267/2000).

Castellana Grotte, 15 aprile 2014

Il Responsabile del procedimento
f.to sig.ra Margherita Donghia



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2014/2016 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 “ CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

PREMESSA

Fonti normative: Legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”.

PREMESSA.

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più

efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

Inoltre, a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing [...], e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", il Comune di Castellana Grotte, con Deliberazione di G.M. n. 19 del 05/02/2013, ha provveduto alla istituzione del CUG e, successivamente, con determinazioni del Determ. n. 79 del 10/06/2013 il CUG è stato costituito e si è provveduto alla nomina del suo Presidente;

SITUAZIONE ATTUALE:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2013, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

TABELLA

DIPENDENTI	UOMINI	DONNE
CAT.A	3	0
CAT.B	9	13
CAT.C	14	14
CAT.D	3	4
SEGR. GEN.	1	0
TOTALE	30	31

L'Ente sconta un pesante dazio in termine di risorse umane rispetto a quanto previsto in dotazione organica (n. 98 unità)

Per quanto riguarda invece gli organi elettivi comunali, il quadro di raffronto tra uomini e donne è:

TABELLA

	UOMINI	DONNE
SINDACO	1	
GIUNTA	4	1
CONSIGLIO COMUNALE	13	3
TOTALE	17	4

Risulta preponderante la componente maschile negli organi di indirizzo politico dell'Ente. Si auspica che nel prossimo futuro, anche in virtù di quanto previsto dalla legge 23 novembre 2012, n. 215, "volta a promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nelle amministrazioni locali", che ha cambiato la normativa per l'elezione dei consigli comunali introducendo la possibilità per l'elettore di poter esprimere col voto una doppia preferenza purché a candidati di sesso diverso, si possa assistere ad una maggior presenza del genere femminile negli organi rappresentativi dell'Ente.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.

N. Azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

N. Azione	2
Titolo	Diffusione di una cultura di genere
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità
Descrizione intervento	Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2014

N. Azione	3
Titolo	Formazione di Commissioni di concorso/selezione
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate
Descrizione intervento	Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione	A partire dal 2014
--------------------------	--------------------

N. Azione	4
Titolo	Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata agli organi di vertice gestionale.
Descrizione intervento	La formazione potrà essere organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari: potranno essere organizzati incontri sul mobbing e sulle molestie. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure: <ul style="list-style-type: none"> - articolare l'orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2014

N. Azione	5
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio
Descrizione intervento	Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2014

N. Azione	6
Titolo	Part-time
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari
Descrizione intervento	Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2014

N. Azione	7
Titolo	Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità
Descrizione intervento	Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2014

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On - line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Aperta" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

USO ESCLUSIVO ESPLETAMENTO MANDATO AMMINISTRATORE COMUNALE